

واکاوی پدیده بدبینی سازمانی معلمان یک پژوهش روش کیفی

لیلا نجانی حاتمیان^۱، حسین عباسیان^{۲*}، حسن رضا زین آبادی^۳، حمید رضا آراسته^۴

Received: 29/04/2019
Accepted: 20/12/2019

صفحات: ۱۵۳-۱۳۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۰۹
پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۲۸

چکیده

این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش پدیدارنگاری صورت گرفته است. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته از اطلاع‌رسان‌ها جمع‌آوری گردیدند. انتخاب اطلاع‌رسان‌های پژوهش به صورت هدفمند و با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری با حداکثر تنوع صورت پذیرفت. اطلاع‌رسان‌ها ۱۴ نفر بودند که همگی آن‌ها حداقل از ۵ سال سابقه تدریس در مقطع ابتدایی برخوردار بودند. تحلیل داده‌های حاصل در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت پذیرفت. بر اساس یافته‌ها، مقوله‌های اساسی بدبینی سازمانی معلمان شامل (۱) بدبینی نسبت همکاران (۲) بدبینی نسبت به اولیا (۳) بدبینی نسبت به دانش‌آموزان (۴) بدبینی نسبت به مسائل آموزشی (۵) بدبینی نسبت به طرح‌ها و برنامه‌ها و (۶) بدبینی نسبت به رشد حرفه‌ای می‌شود.

کلید واژگان: بدبینی، بدبینی سازمانی، بدبینی سازمانی معلمان

Email: H_abbasian@khu.ac.ir

- ۱- دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
- ۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
(نویسنده مسئول):
- ۳- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
- ۴- استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از بزرگ‌ترین، مهم‌ترین و پیچیده‌ترین نهادهای اجتماعی است که کیفیت فعالیت سایر نهادها تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آن بستگی دارد. در این که آموزش و پرورش به پیشرفت و غنی‌سازی فرهنگی، اجتماعی و توسعه اقتصادی در تمامی جوامع کمک می‌کند تردیدی وجود ندارد (Hua & Herstein, 2003). اما علاوه بر آن، کمال انسان در گرو تربیت صحیح وی بوده و آموزش و پرورش وسیله رسیدن آدمی به نهایت شرافت انسانی است. از این رو تعلیم و تربیت همواره بزرگ‌ترین و دشوارترین مسئله‌ای است که آدمی با آن مواجه است. هر سازمان دارای هسته فنی می‌باشد که با مأموریت اصلی آن سازمان پیوند می‌خورد. در آموزش و پرورش یاددهی - یادگیری هسته فنی محسوب شده و سایر فعالیت‌ها نسبت به آن فرعی تلقی می‌گردند (Hoy & Miskel, 2010).

بنابراین هر ساله تمامی کشورها منابع انسانی و مالی عظیمی برای دستیابی به این مهم اختصاص می‌دهند. اما به یقین می‌توان اذعان داشت که در بین تمامی منابع، نقش معلم از اهمیت شایان توجهی برخوردار است چرا که معلم پیکره اصلی آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهد و آموزش و پرورش اصولاً بدون معلم شناخته شده نیست. همچنین، تحقق اهداف آموزش و پرورش در قاعده هرم آن یعنی در سطح عملیاتی مدرسه و کلاس‌های درس اتفاق می‌افتد (Mohammadi, Hassani & Mohammadi, 2019). هر معلم صرف نظر از نقشی که در این فرایند ایفا می‌کند، بر اساس مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها عمل می‌نماید. ممکن است برخی باورها روشن بوده و رفتار معلم را به طور آگاهانه تحت تأثیر قرار دهد و یا مشخص نبوده و بدون آگاهی بر رفتار معلم تأثیر بگذارد (Nolan & Hoover, 2010). در هر صورت معلم به عنوان فردی که وظیفه خطیر یاددهی را بر عهده دارد خود تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد و دیدگاه و فلسفه‌ای که به آن معتقد است تأثیر زیادی بر کار او بر جای می‌گذارد (Vakilian, 2008). بدبینی معلمان از این قاعده مستثنی نبوده، می‌تواند اثرات فراوانی بر عملکرد آنان بر جای بگذارد. تا کنون پژوهش‌های متعددی در سراسر دنیا در زمینه بدبینی در سازمان‌های مختلف صورت پذیرفته اما متأسفانه بدبینی سازمانی معلمان مورد غفلت قرار گرفته و پژوهش‌های جامعی برای شناسایی مؤلفه‌های آن انجام نپذیرفته است در حالی که باید توجه داشت علیرغم وجود شباهت میان سازمان‌ها، سازمان‌های آموزشی از ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردار هستند که موجب تمایز آن‌ها از سایر سازمان‌ها گشته و این امر لزوم شناسایی بدبینی در آن‌ها را به طور ویژه ضروری می‌سازد. از مهم‌ترین ویژگی‌های متمایز کننده آموزش و پرورش از سایر

سازمان‌ها می‌توان به: ۱- مبهم بودن اهداف در سازمان‌های آموزشی ۲- مبهم و دشوار بودن ارزیابی عملکرد ۳- فناوری نامشخص ۴- ساختار غیرمتمرکز و ۵- یکی بودن ارباب رجوع و محصول اشاره کرد (Birenbaum, 1988). بنابراین هدف اصلی از انجام این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های بدبینی سازمانی معلمان می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

تأثیر رفتار در بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها موجب گردیده رفتار سازمانی همواره مورد توجه نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت قرار گیرد و تحقیقات زیادی پیرامون دسته بندی رفتارها، علل بروز و پیامدهای آن صورت پذیرد. با گذشت زمان و پیچیده‌تر شدن محیط‌های کاری مسائل جدیدتری نیز پا به عرصه ظهور گذاشته‌اند. بدبینی سازمانی موضوعی است که اخیراً توجه محققان را به خود جلب کرده است. بدبینی^۱ یکی از موضوعات رفتاری است که تبعات مهمی برای سازمان دارد. بدبینی نگرشی است که از ناامیدی، ناکامی و سرخوردگی شکل گرفته و با تحقیر، نفرت و بی‌اعتمادی مرتبط است. این نگرش منفی در بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده و دلیل اصلی بسیاری از پیامدهای نامطلوب و منفی سازمانی و یکی از موضوعات مشکل ساز در محل کار می‌باشد (James, 2005). به عقیده Fuller (1931) بدبینی به عنوان یک مکتب فکری و روش زندگی در یونان باستان ظهور پیدا کرده است. این واژه احتمالاً از کلمه یونانی کیون^۲ به معنی سگ و یا سینوسارجز^۳ شهری نزدیک آتن که پیروان مکتب بدبینی (کلبیون) در آن جا مدرسه داشته‌اند گرفته شده است. آن‌ها اعتقاد داشتند که فرد (و نه سازمان) یگانه مفهوم زندگی بشر است و حتی نهادهای محبوب همچون مذهب و دولت غیرطبیعی و غیر ضروری بوده و مستحق تمسخرند (James & Dean, 1998). بنابراین بدبینی به عنوان سبک زندگی، نهادهای اجتماعی را رد می‌کرد و به فردگرایی معتقد بود (Ozler, 2011). مفهوم بدبینی موضوع انواع زیادی از رشته‌های علمی در علوم اجتماعی همانند فلسفه، مذهب، علوم سیاسی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مدیریت است. مبانی نظری بدبینی سازمانی در رشته مدیریت آموزشی در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ توسعه یافت و بر اساس تئوری‌های

1. Cynicism

2. Kyon

3. Cynosarges

انتظار^۱، اسناد^۲، نگرش^۳، تبادل اجتماعی^۴، رویدادهای هیجانی^۵ و انگیزش اجتماعی^۶ شکل گرفت (Kasalak & Aksu, 2014).

Kian (2007) بدبینی را نگرشی توصیف می‌کند که در آن منافع فردی به عنوان پیش زمینه شک و تردید، منفی‌گرایی و نگاه بدبینانه به حقایق توصیف شده است (Abdollahi & Alijan, 2016). به اعتقاد Cole (2006) بدبینی سازمانی به عنوان یک قضاوت ارزشی است که از تجربیات شغلی فرد نشأت گرفته است (Brown & Cergan, 2008). همچنین بدبینی سازمانی به عنوان نگرشی کلی و خاص معرفی شده است که از یأس و ناامیدی، از خود بیگانگی و احساس منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد (Anderson, 1996). بدبینی سازمانی به عنوان نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف شده است و شامل سه بعد می‌شود.

۱- باور به این که سازمان صداقت ندارد.

۲- احساس منفی نسبت به سازمان و

۳- گرایش به نشان دادن رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان که مطابق با این باورها و احساسات منفی هستند.

باورها

اولین بعد بدبینی سازمانی، این باور است که سازمان صداقت ندارد. با توجه به این تعریف که "بدبینی عبارت است از حالت عدم اعتقاد و باور به درستی و صداقت انگیزه‌ها و اعمال انسانی" باورهای بدبینانه به بیان دقیق عبارت است از این که افراد فاقد صداقت هستند. بنابراین افراد بدبین به سازمان معتقدند که اقدامات سازمانشان نشان دهنده نبود اصولی مثل عدالت، صداقت و صمیمیت می‌باشد. افراد بدبین اغلب معتقدند که انگیزه‌های پنهانی برای رفتار و اعمال وجود دارد بنابراین آن‌ها انتظار دارند فریب و دروغ ببینند تا صداقت و راستی؛ و به احتمال خیلی کمی توجیه و استدلال‌های تصمیمات سازمانی را می‌پذیرند.

1. Expectancy

2. Attribution

3. Attitude

4. Social Exchange

5. Emotional Events

6. Social Motivation

احساس

نگرش‌ها متشکل از احساس (واکنش‌های عاطفی به موضوع مورد نگرش) و باورها است. این دلالت بر این موضوع دارد که بدبینی، احساس و تفکر است (از طریق احساس و شناخت تجربه می‌شود). بدبینی قضاوت بی‌طرفانه درباره سازمان نیست بلکه می‌تواند شامل واکنش‌های عاطفی قوی باشد. در مفهومی‌سازی عنصر عاطفی نگرش‌های بدبینانه، بیش تر بر نه احساس اصلی که Izard (1977) تعیین کرده، تأکید می‌شود. هر یک از این احساس‌ها در دو شکل ملایم و قوی شرح داده شده‌اند: (۱) علاقه - اشتیاق (۲) خوش‌حالی - شادی (۳) غافلگیری - شوکه شدن (۴) ناراحتی - اضطراب و دلهره (۵) عصبانیت - خشم (۶) تنفر - بی‌زاری (انزجار) (۷) خواری - تحقیر (۸) ترس - وحشت (۹) شرمندگی - حقارت.

رفتار

بعد سوم بدبینی سازمانی گرایش به رفتار منفی و بدخواهانه می‌باشد و آشکارترین گرایش رفتاری برای آن‌هایی که نگرش‌های بدبینانه دارند مورد انتقاد قرار دادن سازمان است. این انتقاد می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد که واضح‌ترین آن‌ها صحبت کردن درباره عدم صداقت و درستی سازمان و مواردی از این قبیل می‌باشد. کارکنان همچنین ممکن است از شوخی‌ها و کنایه‌ها به ویژه شوخی‌های طعنه‌آمیز برای بیان نگرش‌های بدبینانه‌شان استفاده کنند (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998).

بنابراین بدبینی سازمانی یک مفهوم چند بعدی است و قدرت و شدت نگرش بدبینی تابعی از قدرت و شدت هر یک از ابعاد می‌باشد. همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که این سه بعد عنصر نگرش بدبینی به شدت با هم ارتباط متقابل دارند (Levent & Keser, 2016).

عوامل متعددی به عنوان منشأ بدبینی شناخته شده‌اند. James (2005) چهار عامل را به عنوان پیش‌بینی کننده‌های بدبینی سازمانی مطرح کرده است. این عوامل شامل نقض قرار دادهای روان‌شناختی^۱، سیاست‌های سازمانی^۲، استنباط از عدالت سازمانی^۳ و حمایت سازمانی^۴ می‌شود. ادراک منفی از سیاست‌های سازمانی و نقض قراردادهای روان‌شناختی با میزان زیاد بدبینی

1. Psychological Contract Violation

2. organizational politics

3. Organizational Justice

4. Organizational Support

سازمانی ارتباط مثبت دارد و درک مثبت از عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با بدبینی رابطه منفی دارد. وی همچنین کنترل^۱ (داخلی - خارجی) و روحیه معنوی^۲ (بالا و پایین) را به عنوان واسطه‌های این چهار رابطه در نظر گرفت. یافته‌های او نشان داد وقتی کارکنان احساس می‌کنند رفتارهایشان به انتخاب خودشان نیست (سیاست‌های سازمان) یا کارکنان باور می‌کنند تخلف از مقررات و تقابل به مثل بین سازمان و کارکنان به وجود می‌آید (نقض قراردادهای روان شناختی)، بدبینی آن‌ها نسبت به سازمان بیشتر می‌شود و بدون توجه به نوع بی‌عدالتی (توزیعی، روبه‌ای و تعاملی)، وقتی درک بی‌عدالتی در سازمان زیاد باشد بدبینی در سازمان افزایش می‌یابد. از طرفی وقتی کارکنان عقیده دارند که سازمان برای کمک‌هایشان ارزش قائل است و نگران رفاه و آسایش آن‌هاست (حمایت سازمانی)، نگرش‌های بدبینانه کاهش می‌یابد (James, 2005).

بدبینی سازمانی منجر به پیامدهای نامطلوبی می‌شود. (Chiaburu, Peng & Banks (2013) در تحقیقی که بدبینی سازمانی را بررسی می‌کرد نشان دادند که بدبینی تأثیرات منفی مهم و طولانی بر روی توانایی شخص و سازمان دارد. تأثیرات آن از قبیل عدم تعهد و عدم انجام وظایف (Bellini & Bonaiuto, 2015). همچنین (Abraham (2000) در تحقیق خود دریافت که بدبینی سازمانی تأثیر منفی آشکاری بر روی رضایت شغلی^۳ و تعهد سازمانی^۴ داشته و موجب بیگانگی^۵ (با سازمان) می‌گردد (Davis, 2002). در مجموع در مبحث پیامدهای بدبینی برای سازمان‌ها سلسله‌ای از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین بدبینی سازمانی و تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی^۶، رضایت شغلی، عملکرد شغلی^۷ وجود دارد (Brown & Cergan, 2008). به همین دلیل بدبینی موضوعی است که باید به طور جدی به آن پرداخته شود.

1. control

2. Spirituality

3. Job Satisfaction

4. Organizational Commitment

5. Alienation

6. Organizational Citizenship Behavior

7. Job Performance

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحقیق داده بنیاد صورت گرفته است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از اطلاع‌رسان‌ها، مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختار یافته انجام پذیرفته است. اطلاع‌رسان‌ها شامل ۱۴ نفر می‌شدند. بنا به موضوع پژوهش مهم‌ترین معیار انتخاب این افراد در وهله اول حداقل برخورداری از ۵ سال سابقه تدریس در مقطع ابتدایی شهر تهران در نظر گرفته شد اما در طی انجام پژوهش و اجرای مصاحبه‌ها، این نتیجه حاصل گردید که معلمانی که علاوه بر تدریس، از مسئولیت‌های دیگر مرتبط با تدریس مانند سابقه مدیریت و معاونت آموزشی مدرسه، عضویت در گروه‌های آموزشی منطقه و مدرسی ضمن خدمت معلمان نیز بهره‌مند هستند می‌توانند به غنای بیش‌تر داده‌ها کمک نمایند. به این ترتیب ۶ تن از اطلاع‌رسان‌ها علاوه بر معیار اصلی، حداقل از یکی از ویژگی‌های مذکور برخوردار بودند. از آن جا که متصدیان سایر مسئولیت‌ها در مدرسه، اعم از معاون پرورشی، معاون اجرایی، مربی تربیتی و مربی بهداشت زیر نظر مقطع ابتدایی نبوده و به طور پیش فرض به امر تدریس اشتغال نداشته اند، می‌توان روش نمونه‌گیری در این پژوهش را هدفمند معیار با راهبرد حداکثر تنوع در نمونه‌گیری دانست. در جدول ذیل این ویژگی‌ها به همراه سایر مشخصات مصاحبه‌شوندگان نمایش داده شده است.

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	۵ سال سابقه تدریس	معاونت مدرسه	مدیریت مدرسه	سرگروه یا عضو گروه‌های آموزشی منطقه	مدرسی ضمن خدمت معلمان	سابقه کار	مدرک تحصیلی
۱	*	*	*	*	*	۲۶	دکتری
۲	*			*	*	۲۸	کارشناسی
۳	*	*			-	۲۵	کاردانی
۴	*			*	*	۱۷	کارشناسی
۵	*			*	*	۲۴	کارشناسی
۶	*	*			-	۱۶	کارشناسی ارشد
۷	*				-	۲۷	کاردانی
۸	*				-	۲۷	کارشناسی ارشد
۹	*				-	۱۲	کارشناسی
۱۰	*				-	۲۳	کارشناسی
۱۱	*				-	۲۴	کارشناسی
۱۲	*				-	۸	کارشناسی ارشد
۱۳	*				-	۲۵	کارشناسی ارشد
۱۴	*				-	۱۹	کارشناسی

در شروع هر مصاحبه ضمن توضیح هدف پژوهش و جلب اطمینان مصاحبه شونده یک سؤال کلی مطرح شد با این مضمون که معلمان ابتدایی به چه چیزهایی در مدرسه نگرش منفی دارند و کدام یک از این نگرش‌ها ناشی از عدم اعتماد آن‌ها می‌شود؟ در ادامه سؤالات دیگری با این مضمون مطرح شد: چرا این بی‌اعتمادی‌ها شکل می‌گیرد؟ معلمانی که دچار بدبینی می‌شوند درگیر چه احساساتی می‌شوند و چه رفتارهایی اتخاذ می‌کنند؟ علاوه بر این سؤالات، بر حسب نیاز از سؤالات کنکاشی برای رفع ابهام و درک عمیق‌تر پدیده استفاده گردید. بعد از پایان هر مصاحبه جهت تحلیل محتوا، متن مصاحبه به دقت مورد بررسی قرار گرفت و بر کاغذ پیاده شد. برای تحلیل هر مصاحبه از روش کدگذاری در سه سطح باز، محوری و گزینشی استفاده گردید. جدول ۲ نمونه‌ای از کدگذاری انجام شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری باز بر اساس بخشی از یک مصاحبه

<p>۱- اولیا در کار معلم د.الت می‌کنند. ۲- اولیا ایرادگیر و بهانه‌جو هستند. ۳- اولیا معلما . را با هم مقایسه می‌کنند.</p>	<p>اولیا مرتباً در کار کلاس و معلم دخالت می‌کنند. آن‌ها در مورد میزان تکالیف و نحوه آن و حتی تدریس معلم اظهار نظر می‌کنند و فکر می‌کنند که نظراتشان باید اعمال شود. آن‌ها به دنبال ایراد گرفتن و بهانه‌جویی از کار معلم هستند. به طور دائم معلمان را با هم مقایسه می‌کنند. یا معلم امسال و پارسال را یا معلم دو کلاس را و یا حتی معلم فرزندشان را با معلم فرزند اقوامشان در مدارس دیگر .</p>
<p>کدهای باز استخراج شده از این نقل قول</p>	

در مرحله بعد با مقایسه کدهای باز و دسته بندی آن‌ها بر اساس شباهت‌ها، کدهای محوری شکل گرفتند.

نمونه‌هایی از نحوه شکل‌گیری کدگذاری محوری و گزینشی را در جدول ۳ مشاهده می‌کنید.

جدول ۳: نحوه شکل‌گیری کدگذاری محوری و گزینشی

بدبینی سازمانی معلمان			کد گزینشی
کد محوری	بدبینی نسبت به اولیا	بدبینی نسبت به مسائل آموزشی	بدبینی نسبت به طرح‌ها و برنامه‌ها
کد باز	اولیا در کار معلم دخالت می‌کنند	حجم کتب درسی زیاد است	تغییرات در طرح‌ها و برنامه‌ها زیاد است
	اولیا ایرادگیر و بهانه‌جو هستند	ارزشیابی توصیفی ناکارآمد است	زیر ساخت‌های مناسب برای انجام طرح‌ها و برنامه‌ها وجود ندارد

اشباع داده‌ها پس از مصاحبه با ۱۴ نفر اطلاع‌رسان به طور کامل و با اطمینان بالا حاصل گردید.

به منظور حصول اطمینان از اعتبار داده‌ها، از تکنیک کنترل اعضا استفاده شد. همچنین به منظور افزایش قابلیت انتقال سعی گردید توصیف غنی از مجموعه داده‌های گردآوری شده انجام پذیرد.

یافته های پژوهش

بر اساس تحلیل های به دست آمده، بدبینی سازمانی معلمان در ۶ مقوله جای می گیرد که در ادامه به گزارش یافته های مربوط به هر یک می پردازیم.

بدبینی نسبت به اولیا

در بدبینی باور بر عدم اعتماد وجود دارد. افراد بدبین دائماً در انتظار فریب و نیرنگ از طرف دیگران هستند و در وفاداری و صداقت آن ها شک دارند. یکی از مشارکت کنندگان در این باره عنوان کرد: " معلمان بدبین معتقد هستند که اکثر اولیا با سوء نیت به ملاقات معلم می آیند. آن ها به طور دائم معلمان را با یکدیگر مقایسه می کنند. اولیا در عین حال که حاضر به همکاری با معلم نیستند و به دانش آموزان خود رسیدگی نمی کنند، بسیار پرتوقع هستند. آن ها خیلی بهانه جو بوده و به دنبال ایراد از کار معلم می گردند و کوچک ترین رفتار معلم را به مدیر گزارش می دهند تا وجهه او را خراب نمایند." علاوه بر این تحلیل داده ها نشان می دهد این دسته معلمان بیش تر مشکلات درسی و تربیتی دانش آموزان را ناشی از اختلاف خانوادگی اولیا می دانند. معلمان بدبین بر این باورند که اولیا علیه معلم توطئه و دست به یکی می کنند تا معلم را تحت فشار قرار داده و به مقاصد مورد نظر خود برسند. آن ها عقیده دارند که اولیا ذهن فرزندانشان را نسبت به معلم تخریب می نمایند و از ارزش و مقام معلم نزد دانش آموز می کاهند. آن ها بر این باورند که اولیا قصد دخالت در کار معلم را دارند بنابراین حق هیچ گونه انتقاد و اظهارنظری برای آن ها قائل نمی شوند و توجیه آن ها در این زمینه این است که اولیا در کار ما تخصص لازم را ندارند. آن ها معتقدند که رفتار گرم و صمیمانه با اولیا موجب سوء استفاده آن ها می گردد.

بدبینی نسبت به همکاران

گاهی بدبینی معلمان معطوف به همکاران می شود. در برخی موارد آن ها باور دارند که رفتار مدیر با سایر همکارانشان دوستانه تر است. یکی از مصاحبه شونده گان در این زمینه گفت: "در مدارس معمولاً جناح بندی وجود دارد. برخی معلمان در جناح مدیر قرار دارند و نور چشمی مدیر هستند. مدیر معمولاً هوای این دسته را دارد مثلاً به راحتی از تأخیر و حتی غیبت آن ها چشم پوشی می کند اما اگر در جناح مدیر نباشی حداقل همکاری هم با شما نخواهد داشت. نور چشمی ها معمولاً حرف سایر معلمان را برای مدیر می برند و چاپلوسی مدیر را می کنند." از موارد دیگری که در رابطه با بدبینی نسبت به همکاران ذکر شد احساس حسادت همکاران به

یکدیگر است. در این زمینه عنوان شد همکاران نسبت به مدرک تحصیلی یکدیگر، دریافت تشویق‌نامه، انتخاب شدن به عنوان معلم نمونه و مواردی از این دست به یکدیگر حسادت می‌کنند. از دیگر بدبینی‌ها نسبت به همکاران که اطلاع رسانی‌ها به آن اشاره نمودند می‌توان به باور به این که همکاران پیشنهادها و طرح‌های سایر همکاران را به اسم خود می‌زنند اشاره کرد. آن‌ها عنوان کردند به همین دلیل است که اکثر معلمان طرح‌ها و سایر روش‌های خلاقانه خود که باعث سهولت در امر تدریس و یادگیری می‌شود با یکدیگر در میان نمی‌گذارند. همچنین این باور در بین این دسته از معلمان وجود دارد که برخی از همکاران می‌خواهند بار خودشان را روی دوش سایر همکاران بیندازند. آن‌ها یا وظایف مربوط به خود در گروه را به درستی انجام نمی‌دهند یا فقط کارهای ساده را تقبل می‌کنند.

بدبینی نسبت به دانش‌آموزان

از جمله افراد دیگری که در مدرسه مورد بدبینی واقع می‌شوند دانش‌آموزان هستند. یکی از اطلاع‌رسانی‌ها در این زمینه گفت: "معلمانی که نگرش بدبینانه به دانش‌آموزان دارند معتقدند که اکثر بچه‌ها بیش‌فعال هستند. آن‌ها نه تنها خودشان درس را یاد نمی‌گیرند بلکه محل آموزش و یادگیری سایر دانش‌آموزان می‌شوند. برخی دیگر نیز معتقدند دانش‌آموزان خنگ هستند و نمی‌توانند درس را یاد بگیرند و این ربطی به شیوه تدریس و سایر مهارت‌ها و فعالیت‌های معلم در امر یاددهی ندارد و مشکل از خود دانش‌آموز است." بر اساس تحلیل داده‌ها اکثر این معلمان از این که دانش‌آموزانشان بی‌تربیت هستند گلایه دارند و معتقدند اکثر بچه‌ها لوس و بی‌مسئولیت بار آمده‌اند و وظایف مربوط به خود را انجام نمی‌دهند.

بدبینی نسبت به مسائل آموزشی

از بدبینی‌هایی که در این دسته قرار می‌گیرند بدبینی نسبت به روش‌های فعال تدریس است. این دسته از معلمان معتقدند که حجم بالای کتب درسی و اهداف فراوان گنجانده شده در آن، بالاتر بودن سطح مطالب کتاب نسبت به درک متوسط بچه‌ها، مهارتی نبودن دروس و تعداد زیاد دانش‌آموزان در کلاس موجب می‌شود که اتخاذ هر گونه روش تدریسی در یادگیری دانش‌آموزان علی‌السویه باشد. به همین دلیل اکثر این معلمان معمولاً از روش‌های سخنرانی و یک‌سویه در تدریس خود استفاده می‌کنند. مورد دیگر که می‌توان به آن اشاره کرد بدبینی معلمان نسبت به ارزشیابی توصیفی به جای نمره‌دهی است. اطلاع‌رسانی در این زمینه گفت: "با

ارزشیابی توصیفی بچه ها بی سواد بالا می آیند. با این نوع ارزشیابی تلاش بچه ها کم شده و اولیا توقع دارند چون نمره ای در کار نیست همه بچه ها رتبه خیلی خوب بگیرند. بالا دستی ها بدون این که شرایط کلاس های ما از نظر تعداد نفرات، محیط فیزیکی و حجم کتب درسی در نظر بگیرند روش های کشورهای دیگر را کپی برداری می کنند." علاوه بر آن از موارد دیگری که در این دسته جای می گیرد تعدد وظایفی است که هر روز بر سایر وظایف معلمان اضافه می شود. یکی از اطلاع رسان ها عنوان کرد: "حجم کار معلمان متناسب با زمان آموزشی نیست و معلمان مجبور هستند که خیلی از کارها را به خانه ببرند یا آن ها را سرسری انجام دهند."

بدبینی نسبت به طرح ها و برنامه ها:

در سال های اخیر طرح ها و برنامه های زیادی وارد آموزش و پرورش شده است که موجبات بدبینی فراوانی در بین معلمان فراهم آورده است. اطلاع رسانی در این زمینه بیان کرد: "تعداد طرح ها و برنامه های آموزش و پرورش زیاد است و هر روز هم به این طرح ها اضافه می شود. طرح جابربن حیان، طرح شهاب، طرح کرامت، مدارس ویژه، درس پژوهی و اقدام پژوهی و ... شاید این طرح ها هر کدام به نوبه خود مفید باشند اما غیراصولی بودن آنهاست که معلمان را به آنها بدبین کرده است. اکثر این طرح ها اجباری هستند در حالی که انجام همه آنها با حجم کتب و سایر فعالیت ها و زمان محدودی که در اختیار معلم هست منافات دارد. معلم باید با توجه به نیازش اقدام پژوهی یا درس پژوهی انجام دهد نه اجباری. از طرفی زیر ساخت های لازم برای اجرای طرح ها وجود ندارد مثل امکانات مورد نیاز و آموزش روش های اجرای طرح." اطلاع رسان دیگری عنوان کرد: "طرح های مربوط به دانش آموزان در حد توانایی خود دانش آموز نیست یعنی از کارهایی تقدیر می کنند که خود بچه انجام نداده از طرفی معلم با حجم زیاد وظایفش نمی رسد که وقت بگذارد و بچه ها را درست راهنمایی کند در نتیجه والدین طرح ها را برای بچه ها انجام می دهند. به همین خاطر بیش تر طرح ها جنبه ظاهری دارند و بی محتوا هستند. حکایت طرح های آموزش و پرورش حکایت آفتابه لگن هفت دست شام و نهار هیچی شده است."

بدبینی نسبت به رشد حرفه‌ای:

رشد حرفه‌ای^۱ فرایندها و فعالیت‌هایی است که برای بالا بردن دانش حرفه‌ای، مهارت‌ها و نگرش‌های معلمان طراحی شده‌اند به طوری که آن‌ها بتوانند به نوبه خود یادگیری دانش‌آموزان را بهبود بخشند (Ballock, 2007). نتیجه تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد از مهم‌ترین عواملی که موجب بدبینی معلمان در این زمینه می‌شود این است که در آموزش و پرورش میان کسی که می‌داند و کسی که نمی‌داند تفاوت زیادی قائل نمی‌شوند. یکی از اطلاع‌رسان‌ها در این زمینه عنوان کرد: "ادامه تحصیل در رشته مرتبط با تدریس یکی از تأثیرگذارترین روش‌های رشد حرفه‌ای است چون بی‌شک هیچ کدام از دوره‌ها جای دوره‌های آکادمیک دانشگاه را نمی‌گیرد اما آموزش و پرورش حتی به اندازه دوره‌های مجازی که هر کس به راحتی به جای کس دیگری امتحان می‌دهد برای تحصیلات ارزش قائل نیست چون این دوره‌های مجازی در بسیاری از موارد مثل ارزشیابی، نقل و انتقالات و ... امتیاز دارند ولی تحصیلات آکادمیک امتیاز ندارد. از طرفی قانون حداکثر ارائه یک مدرک بالاتر از زمان استخدام را تصویب کردند که نشان می‌دهد ارزشیابی برای یادگیری معلمان قائل نمی‌شوند. از طرف دیگر مبلغ افزایش به خاطر مدرک آن قدر پایین است که آدم از خیر ادامه تحصیل می‌گذرد." اطلاع‌رسان‌های دیگر نیز به مواردی همچون کاربردی نبودن دوره‌های ضمن خدمت، عدم برگزاری به موقع دوره‌ها (به این معنا که با ورود طرح‌های جدید یا تغییر طرح‌ها، تغییر کتب و ... دوره‌ها با تأخیر برگزار می‌شوند)، خارج از ساعت کاری بودن دوره‌ها و عدم استفاده از مدرسین شایسته جهت تدریس اشاره داشتند. در شکل ۱ مؤلفه‌های بدبینی سازمانی معلمان آمده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در بخش گزارش یافته‌ها به تفصیل بیان شد، بدبینی معلمان در ۶ مقوله بدبینی نسبت به اولیا، بدبینی نسبت به همکاران، بدبینی نسبت به دانش‌آموزان، بدبینی نسبت به مسائل آموزشی، بدبینی نسبت به طرح‌ها و برنامه‌ها و بدبینی نسبت به رشد حرفه‌ای قرار می‌گیرد. تمامی این مقوله‌ها در ارتباط نزدیک با یکدیگر بوده و ریشه در عوامل سازمانی دارند. از آن‌جا که این پژوهش در دسته پژوهش‌های کیفی قرار می‌گیرد و ویژگی پژوهش‌هایی از این دست انعطاف زیاد و تفسیر نتایج بر اساس تحلیل داده‌های گردآوری شده می‌باشد باید عنوان کرد که در ابتدای پژوهش، بدبینی معلمان در مفهوم کلی آن مورد توجه قرار گرفت زیرا به طور دقیق مشخص نبود که بدبینی حول چه محوری قرار می‌گیرد. به این معنا که آیا این بدبینی نوعی بدبینی فردی محسوب می‌شد که ریشه در شخصیت معلم داشته باشد و معلمان در زندگی شخصی و خانوادگی خود نیز درگیر آن باشند؟ یا نوعی بدبینی حرفه‌ای که معلمان با توجه به ویژگی‌های شغل خود به آن نگرش بدبینانه داشته باشند؟ و یا حتی نوعی بدبینی اجتماعی به این معنا که اگر این معلمان در محیط دیگری جز آموزش و پرورش و مدرسه مشغول به کار می‌بودند به آن دچار می‌گشتند؟ از این‌رو جهت شناسایی دقیق پدیده و اطمینان بیش‌تر به داده‌ها، استفاده از روش نمونه‌گیری با حداکثر تنوع در دستور کار قرار گرفت تا علاوه بر وجه اشتراک اصلی نمونه‌ها، پدیده از دیدگاه‌های متنوعی بررسی گردد.

با انجام مصاحبه‌های عمیق و بیان سؤالاتی که به شناسایی علل وقوع پدیده می‌پرداخت و همچنین تحلیل داده‌های گردآوری شده این نتیجه حاصل آمد که این بدبینی نوعی بدبینی سازمانی است که ریشه در سازمان و نحوه مدیریت آن دارد به این معنا که اگر علل به وجود آورنده آن در سازمان بر طرف شود، بدبینی معلمان به حداقل خود کاهش می‌یابد. از این‌رو پدیده به طور مشخص در دسته بدبینی‌های سازمانی قرار گرفت. از آن‌جا که نظام آموزش و پرورش در ایران متمرکز می‌باشد و تصمیم‌گیری‌ها در سطوح بالای مدیریتی برای تمامی مدارس به طور یکسان صورت می‌پذیرد، لذا مدارس از بسیاری جهات از نحوه پرداخت حقوق و مزایا گرفته تا نوع فعالیت‌ها و شیوه‌های انجام آن‌ها به طرز چشمگیری مشابه عمل می‌کنند از این‌رو در این پژوهش مفهوم بدبینی سازمانی هم به بدبینی معلمان نسبت به سازمان آموزش و پرورش و هم به بدبینی ایشان نسبت به مدرسه اطلاق می‌گردد. همان‌طور که در بخش مبانی نظری ذکر گردید بدبینی سازمانی در سه بعد باور، احساس و رفتار شکل می‌گیرد. تحلیل داده‌های پژوهش نشان می‌دهد بدبینی در بعد باور بیش‌تر به علل به وجود آورنده آن مربوط

می‌شود و بدبینی در ابعاد احساس و رفتار در واکنش معلمان نسبت به این پدیده نمود پیدا می‌کند. به این معنا که معلمان نسبت به عواملی که موجب ایجاد نگرش بدبینانه در آن‌ها می‌شود، باور پیدا می‌کنند سپس در واکنش به بدبینی، احساساتی در آن‌ها شکل گرفته، رفتارهایی بروز پیدا می‌کند. نوع این واکنش‌ها با توجه به زمینه و بافتی که معلمان در آن قرار دارند متفاوت است. برای مثال معلمان باور پیدا می‌کنند که سازمان در مورد آن‌ها بی‌عدالتی می‌کند سپس با توجه به این باور دچار احساسات و هیجاناتی از جمله عصبانیت، دلزدگی و ... می‌گردند. در برخی موارد با توجه به سایر شرایط این احساسات فقط در حد احساس باقی می‌مانند ولی گاهی به صورت پرخاشگری، اعتراض، کم‌کاری و ... نمود رفتاری پیدا می‌کنند. در هر صورت پیامد این بدبینی به طرز چشمگیری در عملکرد معلمان تأثیر گذاشته، اهداف وجودی آموزش و پرورش را با چالش جدی مواجه می‌سازد.

تاکنون پژوهشی در زمینه بدبینی سازمانی معلمان در ایران انجام نگرفته است. پژوهش‌های به عمل آمده در سایر کشورها نیز، به شناسایی مؤلفه‌های بدبینی سازمانی معلمان نپرداخته‌اند اما در زمینه عوامل به وجود آورنده و پیامدهای بدبینی در مدارس، تحقیقات زیر صورت گرفته است. در تحقیقی که توسط James (2005) با عنوان پیشایندها و پیامدهای بدبینی در سازمان-ها: بررسی تأثیرات بالقوه مثبت و منفی بر سیستم‌های مدارس صورت پذیرفت چهار عامل سیاست‌های سازمانی، عدالت سازمانی، نقض قراردادهای روان‌شناختی و حمایت سازمانی به عنوان پیشایندهای بدبینی سازمانی و آسیب‌شناسی (تنش شغلی و فرسودگی معلم)، رفتارهای شهروندی (متمرکز بر سازمان و متمرکز بر فرد) انحراف کار (اجابت و رفتارهای ضد تولیدی) و عملکرد (عملکرد شخصی و عملکرد سازمانی) به عنوان پیامدهای مربوطه شناسایی گردید. در تحقیق Akin (2015) با عنوان رابطه بین بدبینی سازمانی و اعتماد در مدارس: بررسی بر روی معلمان، یافته‌ها نشان دادند که بدبینی سازمانی، اعتماد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین این نتایج نشان می‌دهند که باید به بدبینی سازمانی برای ایجاد جو اعتماد سازمانی که بر اثر بخشی مدرسه، عملکرد مدرسه و موفقیت دانش‌آموزان تأثیر معناداری دارد توجه بیشتری شود. در پژوهشی که به وسیله Karadag, Kilicoglu & Yilmaz (2014) با عنوان بدبینی سازمانی، فرهنگ مدرسه و پیشرفت تحصیلی: بررسی مدل معادلات ساختاری صورت گرفت مقیاس بدبینی سازمانی شامل ابعاد هیجانی، شناختی و رفتاری و فرهنگ مدرسه شامل ابعاد ارتباط آموزشی، رهبری مشارکتی، اعتماد، یکپارچگی اهداف، مشارکت معلمان و رشد حرفه‌ای در نظر گرفته شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر منفی بر فرهنگ مدرسه و

پیشرفت تحصیلی دارد. پژوهشی توسط (Gunduz & Omur, 2016) با عنوان نگرانی نظارت به عنوان پیش‌بینی‌کننده برای بدبینی سازمانی در معلمان انجام گرفت که بر طبق یافته‌های این پژوهش رابطه مثبت، در سطح متوسط و از لحاظ آماری معناداری بین نگرانی نظارت و بدبینی سازمانی معلمان وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که نگرانی نظارت معلمان پیش‌بینی‌کننده معناداری برای بدبینی سازمانی آن‌هاست.

در تحقیقی که توسط (Konakli, 2016) تحت عنوان تأثیر مهارت‌های سیاسی مدیران مدارس در مقابل بدبینی سازمانی در سازمان‌های آموزشی صورت پذیرفت یافته‌های مطالعه رابطه مثبت معناداری بین ادراکات مهارت‌های سیاسی و بدبینی سازمانی معلمان نشان داد. همچنین یافت شد که بعد صمیمیت مهارت‌های سیاسی مدیران مدرسه به طور معناداری بدبینی شناختی، هیجانی و رفتاری را پیش‌بینی می‌کند. در حالی که ابعاد هوشیاری اجتماعی و صمیمیت با همدیگر تأثیر معناداری بر بدبینی هیجانی دارند. در تحقیق (Polatcan & Titerk, 2014) با عنوان رابطه بین رفتارهای رهبری مدیران مدارس و نگرش‌های بدبینی سازمانی نتایج یافته‌های تحقیق نشان داده است که ارتباط جهت‌دار به طور منفی و در سطح متوسط بین بدبینی و رفتارهای رهبری وجود دارد.

در این پژوهش سعی گردیده با واکاوی پدیده بدبینی سازمانی معلمان، شناخت و درک عمیق تری نسبت به آن پیدا کرده، قدمی برای جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن برداشته شود.

منابع

- Abdollahi, B., & Alijanyan Nodepashangi, M. (2016). An Explanation of Orientation to Change In Schools Based On Organizational Cynicism and Leadership Style. *Journal of School Administration*, 4(1), 47-70. (in Persian).
- Akin, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Egitim ve Bilim*, 40(181), 167-183.
- Andersson, L.M. (1996), Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Ballock, E. E. (2007). "The development and evaluation of a self-study process for critical friends groups", (Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University).
- Bellini, D., Ramaci, T., & Bonaiuto, M. (2015). The restorative effect of the

- environment on organizational cynicism and work engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(3), 124-135.
- Birnbaum, R. (1988). How colleges work. The cybernetics of academic organization and leadership. Jossey-Bass Publishers.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Davis, J. (2002). At the Mercy of Sadistic Cats and Megalomaniacal Dogs: Dilbert as a Reflection of and Vehicle for Organizational Cynicism.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 22, 341-352.
- Gündüz, H. B., & Ömür, Y. E. (2016). Supervision anxiety as a predictor for organizational cynicism in teachers. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1381-1394.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). Educational management, theory, research and practice. *Trans. Edt. Turan, S.*. Ankara: Nobel Publishing Company.
- Hua, H., & Herstein, J. (2003, March). Education management information system (EMIS): Integrated data and information systems and their implications in educational management. In *annual conference of comparative and International Education Society* (p. 26).
- James, M.S.L.(2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The Florida State University, College of business.
- Karadag, E., Kilicoglu, G., & Yilmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 102-113.
- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(1), 125-133.
- Konakli, T. (2016). The Effect of School Administrators' Political Skills against Organizational Cynicism in Educational Organizations. *Universal Journal of Educational Research*, 4(3), 589-597.
- Levent, F., & Keser, S. (2016). Examining the organizational cynicism among teachers at schools: A mixed methods study. *Educational Research and Reviews*, 11(21), 2009.
- Mohammadi, T., Hasani, R., & Mohammadi, M. (2019). Teacher`s Awareness and Attitude towards the Concepts and Commandments of the Fundamental

- Transformation Document (FTD) of the Ministry of Education in Kurdistan Province. *Journal of School Administration*, 7(4), 31-57. (in Persian).
- Nolan, J., & Hoover, L. (2008). Teacher supervision evaluation: theory into practice, 2nd, Translation Bijan Abdollahi., 2010. Tehran, contemporary works.
- Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1291-1303.
- Vakilian, M. (2008). *Supervision and guidance educational science*, Tehran, Payame Noor University. (in Persian)
- Özler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and management review*, 1(4), 26-38.

